

JUSTITIA ET PAX

JURNAL ILMU HUKUM

- Perlindungan Paten Obat Versus Kebijakan Obat Nasional di India dari Perspektif Standar Internasional dan Kebijakan Pembangunan Domestik

Tomi Suryo Utomo

- Peran Masyarakat Adat dan Kelembagaan Adat dalam Pengelolaan Hutan di Taman Nasional Bali Barat (Studi Kasus di Desa Sumberklampok Kec. Gerogak Buleleng Bali)

B. Wibowo Suliantoro dan Caritas Woro Murdiati

- Penggunaan Hak Pilih dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penentuan Pilihan (Analisis terhadap Pelaksanaan Pilkadaes di Kecamatan Sleman)

Y. Hartono

- Liberalisasi Jasa Pendidikan Tinggi Berdasar *The General Agreement on Trade in Services* dan Implikasinya terhadap Kebijakan Pemerintah, Khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta

Triyana Yohanes

- Meningkatnya Pembangunan Perumahan dan Permukiman di Wilayah Perkotaan serta Implikasinya terhadap Ketersediaan Ruang Terbuka Hijau

D. Krismantoro

- Pelaksanaan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Studi Kasus di Universitas Atma Jaya Yogyakarta)

N. Budi Arianto Wijaya & Imma Indra Dewi Windajani

- Tinjauan Yuridis terhadap Penerapan Surat Ketetapan Penghentian Penuntutan Perkara (SKPPP) dalam Perkara Tindak Pidana Korupsi Mantan Presiden Soeharto

CH. Medi Suharyono

- Pancasila dan UUD 1945 Konstitusi dalam Masyarakat Plural di Indonesia Antara Cita-cita dan Kenyataan

M.D. Susilawati

JEP	VOL. 28	NO. 1	HAL. 1 - 102	Yogyakarta Juni 2008	ISSN 0852 - 1883
-----	---------	-------	--------------	-------------------------	---------------------



Diterbitkan Oleh :

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

Daftar Isi

	Halaman
■ Perlindungan Paten Obat Versus Kebijakan Obat Nasional di India dari Perspektif Standar Internasional dan Kebijakan Pembangunan Domestik <i>Oleh: Tomi Suryo Utomo</i>	1 - 10
■ Peran Masyarakat Adat dan Kelembagaan Adat dalam Pengelolaan Hutan di Taman Nasional Bali Barat (Studi Kasus di Desa Sumberklampok Kec. Gerogak Buleleng Bali) <i>Oleh: B. Wibowo Suliantoro dan Caritas Woro Murdiati</i>	11 - 26
■ Penggunaan Hak Pilih dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penentuan Pilihan (Analisis terhadap Pelaksanaan Pilkadaes di Kecamatan Sleman) <i>Oleh: Y. Hartono</i>	27 - 38
■ Liberalisasi Jasa Pendidikan Tinggi Berdasar The General Agreement on Trade in Services dan Implikasinya terhadap Kebijakan Pemerintah, Khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta <i>Oleh: Triyana Yohanes</i>	39 - 54
■ Meningkatnya Pembangunan Perumahan dan Permukiman di Wilayah Perkotaan serta Implikasinya terhadap Ketersediaan Ruang Terbuka Hijau <i>Oleh: D. Krismantoro</i>	55 - 64
■ Pelaksanaan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Studi Kasus di Universitas Atma Jaya Yogyakarta) <i>Oleh: N. Budi Arianto Wijaya & Imma Indra Dewi Windajani</i>	65 - 76
■ Tinjauan Yuridis terhadap Penerapan Surat Ketetapan Penghentian Penuntutan Perkara (SKPPP) dalam Perkara Tindak Pidana Korupsi Mantan Presiden Soeharto <i>Oleh: CH. Medi Suharyono</i>	77 - 88
■ Pancasila dan UUD 1945 Konstitusi dalam Masyarakat Plural di Indonesia Antara Cita-cita dan Kenyataan <i>Oleh: M.D. Susilawati</i>	89 - 102

**PELAKSANAAN
PERJANJIAN PEMBORONGAN PEKERJAAN
(STUDI KASUS DI UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA)**

N.Budi Arianto Wijaya &Imma Indra Dewi Windajani

ABSTRAK

Universitas Atma Jaya Yogyakarta mempergunakan jasa perusahaan penyedia jasa pekerja. Pertanyaannya apakah perjanjian pemborongan pekerjaan antara Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan perusahaan penyedia jasa pekerja telah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan apakah perlindungan hubungan dan waktu kerja bagi pekerja perusahaan penyedia jasa yang bekerja di Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan antara Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan perusahaan penyedia jasa pekerja belum sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, karena tidak memperhatikan aspek perlindungan hukum bagi pekerja yang ditempatkan dan dipekerjakan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan tidak didaftarkan oleh perusahaan rekanan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Perlindungan hubungan dan waktu kerja bagi pekerja perusahaan penyedia jasa yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta juga belum sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, karena pekerja yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta diikat dengan PKWT yang tidak sesuai ketentuan undang-undang dan waktu kerjanya melebihi jam kerja normal, tapi tidak dihitung sebagai kerja lembur

Kata-kata kunci: perjanjian pemborongan pekerjaan, perlindungan, hubungan kerja, waktu kerja

Pada umumnya seorang pekerja yang sedang bekerja pada suatu perusahaan didasari oleh adanya hubungan kerja antara pekerja tersebut dengan perusahaan tempatnya bekerja. Hubungan kerja yang ada lahir karena adanya perjanjian kerja baik yang bersifat tidak tetap/waktu tertentu maupun yang bersifat tetap/waktu tidak tertentu. Perkembangan saat ini menunjukkan bahwa ada pekerja pada suatu perusahaan atau instansi tertentu baik instansi pemerintahan

maupun swasta tidak mempunyai hubungan kerja di tempatnya bekerja sehari-hari. Pekerja tersebut menjalankan tugas dari perusahaan tempatnya bekerja (perusahaan penyedia jasa) untuk menjalankan pekerjaan di tempat lain (perusahaan pemberi kerja), misalnya sebagai *security*, *cleaning servis*, atau *driver*.

Hal ini memang dimungkinkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan. Menurut undang-undang suatu perusahaan dapat menyediakan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Persyaratan yang harus diperhatikan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan adalah bahwa pekerja dari perusahaan penyedia jasa tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Persyaratan lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan pemberi kerja adalah mengenai perlindungan hak-hak pekerja. Tidak adanya hubungan kerja langsung antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja, bukan berarti perusahaan pemberi kerja dapat menutup mata akan hak-hak pekerja. Perusahaan pemberi kerja harus memperhatikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan penyedia jasa yang digunakan oleh pemberi kerja. Perlindungan dan syarat-syarat ini harus sesuai dengan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan pemberi kerja atau peraturan perundangan yang berlaku.

Universitas Atma Jaya Yogyakarta saat ini juga mempergunakan jasa perusahaan penyedia jasa pekerja. Artinya ada pekerja yang bekerja di lingkungan

Universitas Atma Jaya Yogyakarta dari perusahaan penyedia jasa pekerja yang telah mengadakan perjanjian pemborongan dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dengan demikian Universitas Atma Jaya Yogyakarta selaku pemberi kerja juga berkepentingan agar pekerja yang berasal dari perusahaan penyedia jasa pekerja mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja, terutama tentang hubungan dan waktu kerja, yang berlaku di Universitas Atma Jaya Yogyakarta atau paling tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Berdasar uraian di atas maka dalam penelitian ini dikaji tentang Pelaksanaan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Studi Kasus Di Universitas Atma Jaya Yogyakarta) dengan rumusan permasalahan:

1. Apakah perjanjian pemborongan pekerjaan antara Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan perusahaan penyedia jasa pekerja telah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku?
2. Apakah perlindungan hubungan dan waktu kerja bagi pekerja perusahaan penyedia jasa yang bekerja di Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *yuridis normatif* yaitu suatu penelitian yang mengungkapkan suatu masalah, keadaan atau peristiwa dengan memberikan suatu penilaian secara menyeluruh, luas dan mendalam dari sudut pandang ilmu hukum, yaitu dengan meneliti asas-asas hukum, kaedah-kaedah hukum, dan sistematika hukum. Data diperoleh dari penelitian kepustakaan dan lapangan.

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dari buku-buku, literatur, perundang-undangan yang berkaitan dan mendukung bidang penelitian. Bahan hukum yang dipergunakan meliputi bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat berupa norma dasar, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa hasil penelitian, dan lain-lain. Sarana dalam penelitian ini mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan bidang-bidang yang diteliti.

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer dengan cara terjun langsung ke lapangan, memilih obyek penelitian tertentu yang berkaitan langsung dengan masalah yang akan diteliti. Lokasi penelitian adalah Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Responden penelitian terdiri dari :3 orang *supervisor cleaning servis*, 2 orang kapten *cleaning servis*, 1 orang koordinator parkir, 1 orang petugas parkir, 3 orang petugas *security*, Wakil Perusahaan Penyedia Jasa, Kepala Bagian Umum Biro Administrasi Umum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Sarana dalam penelitian ini adalah wawancara langsung (*depth-interview*) yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan berdasarkan pedoman pertanyaan yang sudah dipersiapkan kemudian dari pedoman tersebut dapat dikembangkan pertanyaan-pertanyaan tambahan untuk memperoleh keterangan secara lengkap dan menyeluruh.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara *kualitatif*, yaitu suatu metode analisis data yang tidak mendasarkan pada angka-angka atau *statistik*, tetapi sajikan dalam kalimat-kalimat yang logis untuk memperoleh gambaran

yang jelas tentang permasalahan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Kerja antara Perusahaan Penyedia Jasa dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja mulai Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sesuai pengaturannya dalam bab tentang hubungan kerja UU No 13 Tahun 2003 secara tidak langsung telah menegaskan bahwa perjanjian kerja merupakan dasar lahirnya hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Pasal 1 angka 14 UU No 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 UU No 13 tahun 2003 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang ada antara majikan dengan buruh setelah lahirnya perjanjian kerja.¹ Sendjun Manulang menyatakan bahwa hubungan kerja itu sendiri biasanya meliputi hal-hal tentang :

1. pembuatan perjanjian kerja, sebagai titik tolak adanya hubungan kerja
2. kewajiban buruh, yang di satu sisi merupakan hak pengusaha, yaitu melakukan kerja
3. kewajiban majikan/pengusaha, yang berarti juga merupakan hak dari buruh, yaitu membayar upah
4. berakhirnya hubungan kerja

¹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Indonesia*, hal.25

5. cara penyelesaian perselisihan perburuhan antara pihak-pihak yang bersangkutan²

Selain itu Djumialdji mengatakan untuk dapat dikatakan sebagai hubungan kerja antara buruh dan majikan dalam berbagai perundangan di Indonesia harus dipenuhi empat syarat, yang meliputi :

1. Harus ada perjanjian kerja
2. Harus ada hubungan kerja yang *zakelijk* artinya ada hubungan formil antara buruh dan majikan
3. Buruh harus bekerja pada perusahaan
4. Majikan adalah orang atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan atau usaha³

Djumialdji membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan menjadi perjanjian kerja dalam arti sempit dan luas. Perjanjian kerja dalam arti sempit adalah perjanjian kerja itu sendiri, yaitu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha, sedangkan perjanjian kerja dalam arti luas meliputi:

1. perjanjian kerja (dalam arti sempit)
2. perjanjian pemborongan
3. perjanjian melakukan jasa⁴

Ketentuan Pasal 64 UU No 13 Tahun 2003, menganut pengertian perjanjian kerja dalam arti luas, hal ini nampak dari isinya yang mengatur perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan tersebut harus memenuhi syarat-syarat :

² Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hal. 66

³ Djumialji, *Perjanjian Kerja*, hal. 20

⁴ Ibid, hal.2

1. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan
2. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan untuk memberikan penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan
3. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan
4. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya

Pengaturan hal tersebut terdapat dalam Pasal 65 UU No 13 Tahun 2003 jo Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans RI No. Kep. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Pada Perusahaan Lain. Junaedah berpendapat bahwa semua syarat di atas bersifat kumulatif, sehingga apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat diserahkan pada perusahaan lain.⁵

Menurut ketentuan Pasal 65 UU No 13 Tahun 2003 perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang berlaku bagi pekerja pada perusahaan yang diserahkan sebagian pekerjaan, sekurang-kurangnya harus sama dengan perlindungan dan

⁵ Junaedah, *Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, hal. 2

syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku. Apabila ketentuan ini tidak dipenuhi maka status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih demi hukum menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Hubungan kerja antara perusahaan penerima kerja dengan perusahaan pemberi kerja dapat diikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu jika menurut jenis dan sifat pekerjaannya akan selesai pada waktu tertentu sesuai ketentuan Pasal 59 UU No 13 Tahun 2003.

Berdasar pada ketentuan Pasal 66 UU No 13 Tahun 2003 dan pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi, kecuali kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi yaitu kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan, misalnya:

1. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning servis*)
2. usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*)
3. usaha tenaga pengaman (*security*)
4. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan
5. usaha penyediaan angkutan pekerja

Perusahaan penyedia jasa pekerja harus memenuhi syarat:

1. perjanjian kerja dapat berupa perjanjian kerja untuk waktu tertentu bagi pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu.dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang

dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak (Pasal 66 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003)

2. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja dibuat secara tertulis dan memuat:
 - a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari perusahaan jasa
 - b. penegasan bahwa dalam menjalankan pekerjaan dalam perjanjian tersebut hubungan kerja terjadi antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa
 - c. perlindungan upah, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja (Pasal 4 Kepmenakertrans RI No. Kep. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh)
3. penyedia jasa merupakan perusahaan yang berbadan hukum dan memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, ijin operasional berlaku di seluruh Indonesia untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu sama (Pasal 66 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 jo Pasal 2 ayat (1) dan 3 Kepmenakertrans RI No. Kep. 101/Men/VI/2004)

Apabila ketentuan tentang syarat perusahaan penyedia jasa tersebut dilanggar maka demi hukum hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa beralih menjadi hubungan antara pekerja dengan perusahaan pemakai jasa.

Menurut ketentuan Pasal 5 Kepmenakertrans RI No. Kep. 101/Men/VI/2004 perjanjian kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan

perusahaan penyedia jasa pekerja harus didaftarkan:

1. di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota tempat perusahaan penyedia jasa melaksanakan pekerjaan
2. di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan propinsi, jika perusahaan penyedia jasa pekerja melaksanakan pekerjaan dari pemberi kerja di lebih dari satu wilayah kabupaten atau kota
3. di Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial, jika perusahaan penyedia jasa pekerja melaksanakan pekerjaan dari pemberi kerja lebih dari satu wilayah propinsi

Pendaftaran harus disertai dengan lampiran draft perjanjian kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 5 ayat(4) Kepmenakertrans RI No. Kep. 101/Men/VI/2004. Lebih lanjut Pasal 7 ayat (1) dan (2) Kepmenakertrans RI No. Kep. 101/Men/VI/2004 mengatur apabila perusahaan penyedia jasa tidak melakukan pendaftaran instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota tempat perusahaan penyedia jasa berdomisili berhak mencabut ijin operasional perusahaan penyedia jasa setelah mendapat rekomendasi dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan propinsi dan/atau Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial. Akibat dari pencabutan tersebut hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja yang bersangkutan.

Berdasar hasil penelitian di Universitas Atma Jaya Yogyakarta diperoleh keterangan bahwa cara perekrutan perusahaan penyedia jasa pekerja yang akan bekerja sama dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta diawali dengan

pengajuan proposal penawaran dari pihak calon rekanan yang ditujukan pada Wakil Rektor II Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Setelah terdapat proposal penawaran lebih dari 1 (satu) perusahaan, pihak Universitas Atma Jaya Yogyakarta baru melakukan proses pemilihan calon rekanan yang layak untuk diberikan sebagian pekerjaan. Proses ini diawali dengan pemeriksaan kelayakan proposal dilanjutkan dengan negosiasi. Dari hasil negosiasi kemudian diserahkan pada pihak Yayasan Slamet Riyadi untuk memutuskan perusahaan penyedia jasa pekerja mana yang akan disertai sebagian pekerjaan dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Berdasar keterangan yang diperoleh dari responden, faktor yang dinegosiasikan oleh pihak Universitas Atma Jaya Yogyakarta lebih banyak ditekankan pada masalah harga.

Melalui prosedur ini maka pada Tahun 2007 terpilih 2 (dua) perusahaan penyedia jasa pekerja yang menjadi rekanan Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan 3 bidang pekerjaan yang berbeda, yaitu 1 (satu) perusahaan menangani pekerjaan jasa penjagaan dan pengamanan (*security servis*) serta 1 (satu) perusahaan menangani pekerjaan jasa pembersihan (*cleaning servis*) dan parkir

Hubungan kerja antara Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan kedua rekanannya merupakan penyerahan sebagian pekerjaan pada perusahaan lain dengan melalui perjanjian jasa penyediaan pekerja dan perjanjian pemborongan. Perjanjian jasa penyediaan pekerja terdapat dalam penyerahan pekerjaan pengadaan jasa penjagaan dan pengamanan serta pengadaan jasa petugas parkir, sementara untuk perjanjian pemborongan digunakan untuk menyerahkan pekerjaan pelayanan jasa kebersihan.

Dari setiap isi perjanjian dan SPK yang digunakan sebagai landasan hukum dalam hubungan kerja Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan kedua rekanannya tersebut, nampak bahwa Universitas Atma Jaya Yogyakarta selaku pemberi pekerjaan kurang memperhatikan ketentuan peraturan perundangan tentang penyerahan sebagian pekerjaan pada perusahaan lain, terutama tentang perlindungan bagi pekerja rekanan yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hal ini karena dalam isi SPK maupun perjanjian jasa pengadaan pekerja dengan rekanan, hanya sedikit sekali menyinggung tentang perlindungan hak-hak pekerja yang dipekerjakan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hak-hak yang disinggung hanya meliputi:

1. membayar sesuai UMP pada perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa *security*
2. penyediaan fasilitas kerja dan fasilitas umum

sementara hak-hak pekerja yang lain kurang diperhatikan oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta selaku pemberi kerja.

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang berlaku bagi pekerja yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta juga tidak sama dengan perlindungan dan syarat kerja yang berlaku bagi pekerja Universitas Atma Jaya Yogyakarta atau sekurang-kurangnya sama dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, hal ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 65 UU No 13 Tahun. Apabila ketentuan ini tidak dipenuhi maka status hubungan kerja antara pekerja yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta beralih demi hukum menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan Universitas Atma Jaya

Yogyakarta, selaku pemberi kerja. Perjanjian antara Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan rekanannya juga tidak sesuai dengan Kepmenakertrans RI No. Kep. 101/Men/VI/2004, terutama tentang upah tidak dimuat dalam perjanjian penyerahan pekerjaan antara perusahaan penyedia jasa *cleaning servis* dan parkir dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta maupun dalam SPK.

Bardasar hasil wawancara dengan para responden diketahui bahwa perjanjian yang dibuat oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan kedua rekanannya juga tidak didaftarkan ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Hal ini bertentangan dengan Pasal 5 ayat(4) Kepmenakertrans RI No. Kep. 101/Men/VI/2004. Seharusnya Universitas Atma Jaya Yogyakarta juga turut mengingatkan perusahaan penyedia jasa pekerja untuk memenuhi ketentuan ini, karena pendaftaran perjanjian tersebut juga berfungsi untuk melakukan pengawasan dan perlindungan hak-hak pekerja yang ditempatkan di Universitas atma Jaya Yogyakarta.

Pelaksanaan Perlindungan Bagi Pekerja Perusahaan Penyedia Jasa yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta

1. Perlindungan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk

mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Pasal 57 sampai dengan 59 UU No 13 Tahun 2003 jo Pasal 2 dan 13-14 Kepmenakertrans RI Nomor Kep.100/Men/VI/2004 mengatur hal-hal yang harus diperhatikan dalam membuat PKWT yaitu :

- a. bentuknya harus tertulis, berbahasa Indonesia, dan berhuruf latin
- b. apabila dibuat dalam bahasa asing harus tetap ada perjanjian yang dibuat dalam Bahasa Indonesia
- c. tidak boleh mensyaratkan masa percobaan
- d. hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu
- e. tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- f. syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku
- g. pencatatan yang harus dilakukan maksimal 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan

PKWT menurut Kepmenakertrans RI Nomor Kep.100/Men/VI/2004 dibagi menjadi.

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman yaitu pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca, termasuk di dalamnya pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dan berlaku syarat sebagai berikut :

- 1) hanya dapat diberlakukan bagi buruh atau pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan
 - 2) pengusaha harus membuat daftar nama pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan
 - 3) tidak dapat dilakukan pembaharuan
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. PKWT ini hanya boleh diberlakukan pada buruh/pekerja yang melakukan pekerjaan di luar atau pekerjaan yang biasa dilakukan. Atas PKWT ini tidak dapat dilakukan pembaharuan. Jangka waktu pelaksanaan PKWT ini paling lama adalah 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun.
- d. Perjanjian kerja harian atau lepas untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu, volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran. Perjanjian ini hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang menuntut buruh/pekerjanya bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan. Apabila pekerja bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut maka pekerja harian atau lepas itu secara otomatis berubah menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja harian atau lepas dikecualikan dari ketentuan batasan waktu PKWT, artinya perjanjian kerja ini tidak dibatasi oleh ketentuan perpanjangan dan pembaruan yang

umum berlaku pada PKWT.⁶ ini wajib dibuat dalam bentuk tertulis dan dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja yang minimal memuat:

- 1) Nama/alamat perusahaan pemberi kerja
- 2) Nama/alamat pekerja atau buruh
- 3) Jenis pekerjaan yang dilakukan
- 4) Besarnya upah dan atau/imbalan lainnya

Daftar pekerja ini wajib disampaikan ke instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Berdasar hasil penelitian pada para responden diketahui bahwa dalam hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa *security* dengan tenaga *security* yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja ini berlaku untuk satu tahun. Apabila pekerja ingin melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa *security* maka setiap tahun para pihak akan membuat kontrak yang baru. Rata-rata tenaga *security* yang sudah terikat perjanjian kerja waktu tertentu dengan perusahaan penyedia jasa lebih dari 3 (tiga) tahun. Berdasar ketentuan undang-undang *security* memang merupakan satu pekerjaan yang diijinkan untuk diserahkan pada perusahaan penyedia jasa karena tergolong pada pekerjaan yang sekali selesai atau, meskipun demikian penggolongan ini harus dipertimbangkan kembali, karena pekerjaan sebagai *security* bagi perusahaan tertentu atau perusahaan besar selalu diperlukan dan harus ada.

⁶ Hidayat Muharam, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, hal.10

Dalam Kepmenakertrans RI Nomor Kep.100/Men/VI/2004 ditegaskan bahwa PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dan dibuat paling lama untuk 3 (tiga) tahun. Pertanyaannya apakah pengamanan suatu perusahaan hanya diadakan maksimal untuk 3 (tiga) tahun? Dalam PKWT juga harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai, lantas bagaimana kriteria pengamanan dari sebuah perusahaan dinyatakan selesai? Logikanya pekerjaan pengamanan yang dimaksud dalam ketentuan perundang-undangan yang dapat diserahkan pada perusahaan penyedia jasa adalah pekerjaan pengamanan yang hanya dibutuhkan untuk mengamankan suatu acara atau kegiatan tertentu yang sifatnya sementara atau selesai dalam waktu tertentu. Jadi bukan pengamanan untuk suatu perusahaan yang harus selalu ada selama perusahaan itu berdiri. Bukankah bagi suatu perusahaan pengamanan tidak dapat dilakukan hanya sampai maksimal 3 tahun? Berdasar ketentuan PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan diperpanjang, 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Niat memperpanjang harus disampaikan pengusaha kepada para pekerja/buruh yang bersangkutan maksimal 7 (tujuh) hari sebelum berakhirnya PKWT dan pembaharuannya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya PKWT lama. Jangka waktu pembaharuan maksimal 2 (dua) tahun dan tidak dapat diperpanjang. Ketentuan ini berlaku dalam hubungan kerja antara tenaga *security* dengan perusahaan penyedia jasa. Apabila ketentuan ini dilanggar

maka demi hukum hubungan antara tenaga *security* dengan perusahaan penyedia jasa menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Jika hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan tenaga *security* diikat dengan PKWT, tidak demikian dengan tenaga *cleaning servis* dan petugas parkir dalam hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa. Tenaga *clening servis* sejak tahun 1996 sudah tidak diikat lagi dengan PKWT. Secara hukum petugas parkir dan *cleaning servis* hanya merupakan pekerja harian perusahaan penyedia jasa dan dalam hubungan ini tidak ada perjanjian tertulis. Pihak perusahaan hanya membuat daftar nama orang yang bekerja, besarnya upah, dan lama kerja. Petugas *cleaning servis* paling lama terikat dengan perusahaan penyedia jasa sudah 18 tahun, sedangkan usaha parkir yang terbilang baru, karena baru dijalankan selama 4 (empat) bulan, petugasnya juga baru terikat hubungan kerja selama 4 (empat) bulan. Meskipun demikian sebenarnya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa parkir dengan pekerja sudah terikat selama 10 (sepuluh) tahun lebih karena sebelum menjadi petugas parkir, sudah terikat hubungan kerja dengan koperasi sebagai petugas *cleaning servis*. Apabila dikaji lebih jauh maka memberikan pekerjaan *cleaning servis* pada perusahaan lain, juga perlu dipertimbangkan kembali. Sama seperti pekerjaan pengamanan pemborongan pekerjaan *cleaning servis* dan parkir bagi perusahaan tertentu atau perusahaan besar selalu diperlukan dan harus ada. Dalam Kepmenakertrans RI Nomor Kep.100/Men/VI/2004 ditegaskan bahwa perjanjian kerja harian atau lepas ini dapat dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam

hal waktu, volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran. Perjanjian ini hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang menuntut buruh/pekerjanya bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan. apabila pekerja bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut maka pekerja harian atau lepas itu secara otomatis berubah menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Jadi pekerja *cleaning servis* dan parkir yang telah terikat sebagai pekerja harian selama lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dengan perusahaan penyedia jasa seharusnya menjadi pekerja tetap.

Berdasar hasil penelitian ditemukan bahwa daftar yang dibuat oleh perusahaan penyedia jasa *cleaning servis* dan parkir hanya memuat nama orang yang bekerja, besarnya upah, dan lama kerja. Jadi daftar yang dibuat oleh perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Berdasar Kepmenakertrans RI Nomor Kep.100/Men/VI/2004 daftar pekerja ini wajib disampaikan ke instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak mempekerjakan pekerja/buruh dalam hal ini Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, tetapi kenyataannya perusahaan penyedia jasa *cleaning servis* dan parkir tidak mendaftarkan daftar tersebut.

2. Perlindungan Waktu Kerja

Waktu kerja adalah waktu efektif dimana pekerja/buruh hanya melaksanakan pekerjaannya. Waktu kerja dibagi menjadi 2 yaitu waktu kerja yang sesuai ketentuan kerja yang normal dan waktu kerja yang melebihi

ketentuan waktu kerja normal dan disebut sebagai waktu lembur. Waktu kerja normal adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja. atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dan bukan pada hari istirahat mingguan ataupun libur resmi yang ditetapkan Pemerintah, sedangkan waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah. Pengertian ini diatur dalam Kepmenakertrans RI No Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur. Seminggu atau 1 (satu) minggu yang dimaksud dalam konteks ini adalah sama seperti ketentuan pada Pasal 1 angka 29 UU No 13 tahun 2003 yaitu waktu selama 7 (tujuh) hari.

Dalam Pasal 77 UU No 13 Tahun 2003 diatur bahwa waktu kerja normal untuk :

- a. Satu minggu yang setara dengan 6 (enam) hari kerja

Maksimal waktu kerja seminggu adalah 40 (empat puluh) jam kerja dengan pembagian 5 (lima) hari, pekerja bekerja selama 7 (tujuh) jam kerja dan 1 (satu) hari pekerja bekerja selama 5 (lima) jam kerja. Satu hari dimana pekerja hanya diwajibkan bekerja selama 5 (lima) jam dalam 1 (satu) minggu disebut sebagai hari terpendek.

- b. Satu minggu yang setara dengan 5 (lima) hari kerja

Sama dengan waktu kerja selama 6 (enam) hari kerja, waktu kerja maksimal seminggu untuk 5 (lima) hari kerja adalah 40 (empat puluh) jam kerja. Waktu kerja 1 (satu) hari adalah 8 (delapan) jam

Adapun mengenai waktu kerja lembur, setiap hari maksimal hanya diijinkan mengadakan kerja lembur selama 3 (tiga) jam dan maksimal 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Pengusaha yang mempekerjakan lembur wajib membayar upah lembur. Menurut Kepmenakertrans RI No Kep.102/MEN/VI/2004 untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur. Daftar ini harus ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha. Selain itu pengusaha juga wajib membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja serta lamanya waktu kerja lembur.

Setiap pekerja telah bekerja 4 (empat) jam terus-menerus, pengusaha harus memberi istirahat antara jam kerja minimum selama $\frac{1}{2}$ (setengah) jam dan waktu istirahat ini tidak termasuk dalam jam kerja. Selain itu pekerja juga berhak mendapat istirahat mingguan selama 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Pekerja juga berhak atas cuti tahunan yaitu cuti yang diberikan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut. Hak pekerja untuk memperoleh istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dapat

diberikan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan setelah pekerja/buruh bekerja selama 6 (enam) tahun terus-menerus pada perusahaan yang sama. Selama 2 (dua) tahun berjalan dalam menjalankan istirahat panjangnya pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak lagi atas cuti tahunan. Peraturan mengenai cuti tahunan harus dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja juga tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Jika pengusaha terpaksa mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi, harus didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha dan dilakukan karena jenis serta sifat pekerjaannya harus dilakukan atau dilaksanakan secara terus-menerus sesuai keputusan menteri. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja pada waktu hari libur resmi harus membayar upah lembur. Khusus untuk pekerja perempuan juga berhak atas cuti haid selama satu sampai dua hari pada waktu haid pertama dan kedua. Ketentuan ini juga harus dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pekerja perempuan juga berhak atas cuti sebelum dan sesudah melahirkan, masing-masing selama 1 ½ (satu setengah) bulan. Selain itu bagi pekerja perempuan yang mengalami gugur kandungan juga berhak atas istirahat kerja selama 1 ½ (satu setengah) bulan. Keduanya harus didasarkan pada perhitungan atau surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang merawat. Lamanya istirahat melahirkan dapat diperpanjang berdasar surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Ketentuan ini seperti diatur oleh Pasal 81 – 82 serta penjelasan Pasal 82 UU No 13 Tahun 2003. Pekerja

perempuan juga berhak atas waktu untuk menyusui. Pekerja pada umumnya juga berhak atas waktu untuk menjalankan ibadah agamanya.

Berdasar hasil penelitian diketahui bahwa pekerja *security* yang ditempatkan oleh perusahaan penyedia jasa di Universitas Atma Jaya Yogyakarta tidak memenuhi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Kenyataannya petugas *security* yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta bekerja dengan sistem shift. Dalam sehari ada 2 shift. Setiap shift mempunyai waktu kerja selama 12 (dua belas) jam sehari tanpa istirahat. Dalam seminggu petugas *security* tersebut bekerja selama 4 (empat) hari kerja. Adapun waktu istirahatnya dalam seminggu adalah 2 (dua) hari kerja. Jadi waktu kerja petugas *security* adalah 12 (dua belas) jam kerja sehari x 4 (empat) hari kerja atau selama 48 jam kerja. Ketentuan ini telah menyalahi aturan jam kerja normal yang ditetapkan oleh peraturan perundangan. Meskipun demikian kelebihan 8 jam dalam seminggu itu tidak dianggap sebagai waktu kerja lembur oleh pihak perusahaan penyedia jasa pekerja.

Begitu pula untuk pekerja *cleaning servis* dan parkir, waktu kerjanya tidak sesuai dengan ketentuan perundangan, karena selama seminggu yang setara dengan 6 (enam) hari kerja lama jam kerja sehari bagi mereka adalah 7 (tujuh) - 8 (delapan) jam dengan istirahat pada pukul 12.00 (dua belas) dan 18.00 (delapan belas) WIB. Lama istirahat adalah 1 jam. Petugas *cleaning* dan parkir bekerja dengan sistem shift, mulai pukul 06.00 – 14.00 WIB dan 14.00 – 22.00 WIB. Jadi apabila dikalkulasi lama waktu kerja mereka selama seminggu adalah 7 (tujuh) jam kerja sehari x 6 (enam) hari kerja setara dengan

42 (empat puluh dua) jam kerja selama seminggu. Setara dengan 36 jam seminggu. Hal ini juga menyalahi aturan jam kerja normal yang ditentukan oleh undang-undang selama 40 jam, karena perusahaan penyedia jasa masih mempekerjakan pekerjaanya melebihi waktu kerja normal. Seharusnya kelebihan waktu 2 (dua) jam tersebut dihitung sebagai waktu kerja lembur. Waktu istirahat juga tidak sesuai karena pekerja masuk jam 06.00 WIB tetapi baru diberi istirahat pada pukul 12.00 WIB atau setelah bekerja 6 (enam) jam

KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan antara Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan perusahaan penyedia jasa pekerja belum sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, karena perjanjian pemborongan pekerjaan tersebut tidak memperhatikan aspek perlindungan hukum bagi pekerja yang ditempatkan dan dipekerjakan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Perjanjian tersebut juga tidak didaftarkan oleh perusahaan rekanan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Perjanjian pemborongan pekerjaan tersebut juga harus dipertanyakan keabsahannya mengingat Universitas Atma Jaya Yogyakarta bukan badan hukum.
2. Perlindungan hubungan dan waktu kerja bagi pekerja perusahaan penyedia jasa yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta belum sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, karena pekerja yang ditempatkan

di Universitas Atma Jaya Yogyakarta diikat dengan PKWT yang melanggar ketentuan undang-undang dan waktu kerjanya melebihi jam kerja normal, tapi tidak dihitung sebagai kerja lembur

SARAN

1. Universitas Atma Jaya Yogyakarta harus memperhatikan syarat-syarat yang ditentukan undang-undang dalam membuat perjanjian pemborongan pekerjaan
2. Universitas Atma Jaya Yogyakarta harus memperhatikan perlindungan hukum bagi pekerja yang ditempatkan dan dipekerjakan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, agar mempunyai perlindungan yang sama seperti yang berlaku di Universitas Atma Jaya Yogyakarta atau sesuai ketentuan undang-undang
3. Perusahaan penyedia jasa pekerja dalam membuat PKWT harus memperhatikan ketentuan undang-undang yang berlaku
4. Perusahaan penyedia jasa pekerja harus memperhatikan perlindungan hukum bagi pekerja yang dipekerjakan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

- Budiono, Abdul Rachmad-, 1997: *Hukum Perburuhan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Djumialdji, FX-, 1997, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta
- Manulang, Sendjun-, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Muharam, Hidayat-, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung

Makalah

Junaedah, *Hukum Ketenagakerjaan tentang Outsourcing Sesuai UU Ketenagakerjaan No 13/2003*, Seminar Outsourcing Implementasi dan Permasalahan yang diselenggarakan oleh Lembaga Manajemen PPM, Jakarta, 2007

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Pada Perusahaan Lain